

Opción, Año 32, Especial No.12 (2016): 148-168
ISSN 1012-1587 / ISSN: 2477-9385

Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas

Annherys Paz¹, María Guadalupe Núñez², Jesús García³ y Jesús Salom²

¹*Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA)*

²*Universidad del Zulia*

³*Corporación Universidad de la Costa (CUC)*

annheryspaz@hotmail.com / marialupen@gmail.com
Jgarcia60@cuc.edu.co / jasalomc@gmail.com

Resumen

El artículo analiza el rol del liderazgo ético en organizaciones académicas, para lo cual se sustentó en metodología hermenéutica a través de revisión bibliográfica y documental. Concluye que los valores éticos orientan conductas de los colaboradores de las organizaciones académicas, generando un ambiente de compromiso y de conciencia social fundamentado en un liderazgo con base ética. Además, que en las organizaciones académicas la ética es concebida como principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, juicios, hechos, y la moral. Igualmente, el liderazgo ético reconoce la capacidad de asumir el servicio a los demás, destacando la relevancia que las organizaciones académicas deben tener en la mejora de las condiciones de vida de las personas, así como, en el bienestar y progreso de la sociedad. Así el rol de un liderazgo ético en el campo académico debiera ser constituido por propósitos responsables dirigidos a la consecución de valores éticos para con la comunidad universitaria y sociedad.

Palabras clave: Liderazgo ético, valores, organizaciones académicas.

Role of ethical leadership in academic organizations

Abstract

The purpose of the article was to analyze ethical leadership and its role to academic organizations, for which it was based on the methodology of hermeneutics through literature and document review. In conclusion, the ethical values that guide the behavior and conduct of employees of academic organizations, creating an atmosphere of commitment and social consciousness based on ethical leadership base. In addition, academic organizations that ethics is conceived as guiding principles that guide people in their conception of life, man, judgments, facts, and morality. Similarly, ethical leadership recognizes the ability to take the service to others, highlighting the relevance of academic organizations need to improve the living conditions of the people, as well as in the welfare and progress of society. So the role of ethical leadership in academia should be made up of officials aimed at achieving purposes of ethical values to the university community and society.

Keywords: Ethical Leadership, values, academic organizations.

INTRODUCCIÓN

Desde siempre el factor humano ha sido el eje impulsor hacia el alcance de los objetivos organizacionales, para ello debe conjugar la práctica de habilidades, destrezas, competencias y conocimientos en las actividades inherentes al desempeño de sus funciones de trabajo, de allí su rol participativo en las decisiones estratégicas que orientan el logro de las metas propuestas para su estabilidad en el entorno donde oferta los bienes y servicios.

En este sentido, tenemos la firme convicción de que el líder a través de sus capacidades tanto innatas como adquiridas, debe reflejar las competencias que dan respuestas a las acciones organizacionales mediante su rol colaborativo, además del aporte propuesto desde el comportamiento en el desempeño de su trabajo, representando sus ideas el dinamismo creativo e innovación en las responsabilidades

asignadas, pero también transferibles para permanecer estables en el complejo mundo de los mercados globales. Afirman Robbins y De Cenzo (2008) que el líder es quien ve y obtiene lo mejor de los demás, además de construir un compromiso de lograr una meta entre los que son liderados, así como un fuerte deseo de seguirlo.

Desde estas perspectivas, un mercado competitivo y globalizado no solo se ve reflejado ante las organizaciones destinadas adquirir un interés económico sino que al igual requiere de la concepción e integración de organizaciones académicas por ser parte de ese mundo complejo que inunda la actualidad social, donde las funciones de tal son ejercidas a través de un liderazgo ético, con capacidades de velar no solo de su campo personal, sino institucional, para así garantizar la sustentabilidad y sostenibilidad de ellas en el sector académico, aunado al compromiso por forjar desde su rol la sociedad con principios éticos-morales que conlleve a un ejercicio profesional transparente en la realización de sus actividades diarias de gestión.

De esta manera, a criterio de D'Addosio y Pelekais (2014), las organizaciones académicas como formadoras en disímiles áreas del saber, ejercen un compromiso continuo hacia las comunidades que hacen vida en su entorno, garantizándoles la transferencia de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Todo esto, por su puesto, dirigido a alcanzar políticas de desarrollo social con raigambre ético, en cuya trascendencia de lo político a lo social abarque tanto las funciones inherentes como a las actividades dirigidas al público externo e interno de las organizaciones.

A tal efecto, el desempeño de estas organizaciones académicas requiere de un capital humano dotado de habilidades profesionales transparentes, en sentido ético. Asimismo requieren del apoyo de un liderazgo con capacidades en la asunción de retos centrados en valores y con sentido de identidad, apuntando así en su representación social hacia la responsabilidad ética; desde luego que destacando actividades emprendedoras sustentadas en la autonomía, flexibilidad y comprometidas con la filosofía de gestión organizacional. Es decir, se trata de consolidar la misión de formación del ser humano desde una proyección objetiva, mediante capacidades valorativas e tanto ente moral y ético.

Según Davis y Newstrom (2005), el liderazgo se define como el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con

entusiasmo en el logro de objetivos. Es el factor crucial que ayuda a que los individuos o grupos identifiquen sus objetivos, luego los motiva y auxilia para alcanzarlos. Los mismos autores hacen referencias de tres generalidades de habilidades en el liderazgo, entre ellos las técnicas, capacidad de relacionarse y la habilidad conceptual, las cuales deben estar y están presentes en los líderes de las organizaciones académicas que han protagonizado procesos de transformación social.

De otro modo, tanto Pérez (1998) como Seijo y Guaiquirima (2010) destacan que el liderazgo es el arte de relacionarse constructivamente con otras personas y lograr que estas se movilicen para alcanzar determinados objetivos. Partiendo de estos planteamientos, la ética constituye el cimiento social de todo ser humano, referenciado desde el obrar tanto en la sociedad como en la organización, siendo una fuente axiológica para diseminar el conocimiento en los procesos de trabajo, convirtiéndose en el campo esencial desde una gestión responsable consigo mismo y con el entorno donde se desenvuelve.

En este sentido, el comportamiento del líder comprende el principio de su actuación social, el cual procede de la voluntad de su acción frente al bien o el mal, es decir, parte de los aspectos acerca de lo que se hace, o también de aquello que se dice, resultando imprescindible actuar no solo de forma responsable sino a su vez de forma transparente y con sentido ético. Para Horta y Rodríguez (2006), el hombre es una persona única y autónoma, siendo un ser que no se identifica con ningún otro ser, ni siquiera con los de su misma especie, pues tiene individualidades presentes en el campo físico o material por medio de los sentidos; son estas funciones corporales las que lo ayudan a realizar actos que lo benefician o lo perjudiquen.

Desde este particular enfoque, cabe destacar que cada líder como ente social se diferencia por su personalidad individual, diferenciada ante las demás personas, además de la actitud y personalidad debe practicar en su entorno, a fin de ser admirable ante la realización de las actividades de su vida diaria; por ello ejerce sus acciones en el camino para posicionarse en el entorno donde ejerce sus funciones como miembro social pero también parte de su compromiso corresponsable con sus seguidores en el campo laboral. Sobre este particular Seijo y Guaiquirima (2010) indican que el liderazgo ético se ejerce desde y

hacia las personas, sostenido de tres C: confianza, credibilidad y coherencia.

No obstante, los líderes como ente social actúan, juzgan, guían y valoran, pero asimismo planean metas y fines, desde una particular concepción ética, construyendo el comportamiento humano en el entorno social desde una perspectiva de la buena costumbre, como lo expresa Aristóteles en su ética a Nicómaco (Villalobos y Bello, 2014). Desde estas perspectivas, cabe señalar el aporte de Carrillo y Álvarez (2006) donde la palabra ética proviene del griego que significa costumbre, conducta, comportamiento, actuar del hombre. Por esa misma razón, Velásquez (2006) expresa que la ética es una disciplina que examina los estándares morales personales o los estándares morales de la sociedad.

Sin embargo, expresa Escobar (2000) que la ética es la ciencia que trabaja o estudia los actos voluntarios, conscientes y libres del ser humano; estudia la moral, pues cada vez que se realiza un acto es afectado para bien o mal ya que proviene de la naturaleza y personalidad de cada ser humano actuante en el contexto social.

En líneas generales, la ética es aquella instancia donde se juzga el comportamiento del hombre como ente social, estableciendo principios y criterios sobre el accionar humano en sociedad, teniendo la finalidad de dirigir sus acciones en el desenvolvimiento de todo cuanto hace. Por consiguiente, la ética viene a ser el pilar de actuación de todo ser humano para su comportamiento en el tejido social. Es por ello que representa la posición inserta en la cosmovisión del hombre, impulsándolo a actuar de una determinada manera, esto es, en un momento dado o en una situación particular.

Al respecto de lo anterior, cabe expresar que los líderes basados en un accionar ético representan para la sociedad un patrón axiológico donde valores como la libertad, lo conllevan a actuar teniendo en cuenta su criterio personal, siendo guiado desde su voluntad. De nada sirve una libertad orientada a destruir a la persona, si no la construye y edifica en escenarios reales de la vida, evitando su degradación o sin desmeritar la actuación de los otros desde su campo de valores. Para Yarce (2008), el liderazgo ético trata de una visión, pues de un lado, une el liderazgo a la conducta ética, y de otro, a la participación, a la accesibilidad a muchas condiciones humanas de su entorno.

Por otro lado, Treviño (2004) plantea que el liderazgo ético comprende la demostración de la conducta apropiada normativamente, a través de acciones personales y relaciones interpersonales, así como la promoción de dicha conducta a los seguidores, mediante dos vías de comunicación, refuerzo y toma de decisiones.

En consecuencia, al inferirse de estas afirmaciones acerca del liderazgo ético y de los valores, puede expresarse que se han transformado en medios impulsores de la responsabilidad ante la sociedad, ya que otorgan desde la actuación de las organizaciones, sin exclusión de las académicas, cohesión y sentido de pertenencia, estableciendo compromisos éticos entre sus miembros para alcanzar metas compartidas, generando, como es natural, ventajas competitivas.

Por consiguiente, tanto los valores como los principios éticos son la referencia que guían la actividad humana y con ello su actuación en las organizaciones, sin dejar de lado en este entramado el papel de las académicas, pues su razón de ser no solo es representar y reproducir el patrón de formación del hombre en el campo académico sino también investigativo y de vinculación social (extensionista), pues de esta manera se hacen portavoces de sociedades humanizadas, mediados por su rol formador y participativo; ello se constituye en cimiento de una sociedad en progreso, formando la base para desarrollar acciones e interactuar en función de lograr objetivos en común para el bienestar social.

Bajo esta perspectiva, se piensa que el plano estratégico de las organizaciones académicas se proyecta hacia entornos humanizados, en los que intervienen los valores y la ética de la responsabilidad, a través de los componentes esenciales de la acción para la formulación de estrategias que integren y orienten a la directiva hacia un sentido de la vida de compromisos de responsabilidad con sus liderados y con el entorno donde participa, a través de la interacción social.

En este sentido, Heifetz (1999), sostiene que el liderazgo ético es un concepto ambiguo que incluye diversos elementos. Resulta útil distinguir entre la ética de un líder individual y la ética de los tipos concretos de conducta de liderazgo. Hay varios criterios para juzgar la ética de los líderes individuales, incluyendo los valores, la etapa de desarrollo moral, las intenciones conscientes, la libertad de elección, el recurso a una conducta ética o inmoral, y los tipos de influencia que

utiliza una persona. Los líderes famosos suelen tener una combinación de fortalezas y debilidades respecto a estos criterios.

Según Guede (2008), la responsabilidad es la capacidad de responder por lo que se hace o se deja de hacer, así como por las correspondientes consecuencias que proceden de lo que se hizo o no se hizo. Este planteamiento equivale a responder; en consecuencia, responder es siempre responder a los demás o responderse a sí mismos frente a los demás; es decir responder por todo, a todos, todo el tiempo y en todo lugar.

Por tanto, las organizaciones académicas, vistas como instituciones responsables, deben orientar su gestión hacia un liderazgo ético; es decir, trascender de un posible sentido economicista, para generar productividad mediante su participación con su gente en el mercado donde ejerce su función, a través siempre de un enfoque transparente con competencias configuradas en la humanización organizacional, apoyada en el sentido de responsabilidad y ética en los pilares que articulan sus servicios a la sociedad.

Dentro de este contexto, Cortina (2001) expresa que la empresa equilibrada y la configuración de un balance ético de organización, debe reflejar la comprensión compleja de la sociedad, resultando de la interacción de valores que surgen de la actividad empresarial y la íntima e inseparable relación sociedad–empresa.

En este particular, se destaca que los valores éticos focalizan el comportamiento y conductas de los colaboradores de las organizaciones académicas, creando un ambiente humanizado de compromiso y conciencia social, sostenido en una base ética de responsabilidad, esta vez compartida. De allí que se analice al liderazgo ético y su rol en las organizaciones académicas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1. ÉTICA COMO FILOSOFÍA EN ORGANIZACIONES ACADÉMICAS.

Las organizaciones académicas, por estar insertas en un mundo proactivo en el mercado, están sujetas al igual que las de interés económico, a cambios, cuya gestión y previsión de acciones deben establecerse desde la práctica de principios éticos, para así lograr

distinguirse de otras en el entorno; son capaces de desarrollar ventajas competitivas, siempre que su gestión se motorice desde una filosofía práctica con alcance compartido; es decir, a partir de una gestión centrada en los fines de las instituciones de educación universitaria: desde lo académico, la investigación y la extensión; el sentido de una gestión participativa, entonces, busca el apoyo de sus colaboradores, especialmente de aquellos adscritos a todos los niveles organizacionales. Según Ferrer (2001) una empresa ética siempre es más competitiva.

Para Debeljuh (2009), la ética tiene que ver con la persona, lo que realmente se piensa, en fin, tiene que ver con los principios. De esta forma, en la dirección de las organizaciones académicas, la ética se rige por principios que se llevan a la práctica y asegurando con ello el éxito de sus procesos de trabajo. Por otra parte, la dirección ética ha de regirse por valores; un valor ético o virtud, al menos: construir confianza y credibilidad. También, supone el primer paso a un liderazgo ético fundado en virtudes (Villalobos, 2010).

Es importante destacar que cuando nos referimos al término **“ética”**, **se hace referencia a toda la tradición histórica** de la filosofía, ya que desde sus inicios en nuestra cultura ha pertenecido a esta esfera del conocimiento (Villalobos, 2014); el vocablo *ethos* se entendía como temperamento, carácter, hábito, modo de ser (Aristóteles, 2012). Algunas características que destaca Aristóteles de la ética son: primeramente disciplina filosófica, se aboca al estudio de la moral, es una normativa de la actividad humana en orden del bien, se refiere a actos no como son sino como deberían de ser; así, en general, puede decirse que la ética se enfoca al campo de la acción humana.

Entonces vale la pena acotar en nuestra interpretación sobre su rol humanizador, que en las organizaciones académicas la ética es concebida como principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, sus juicios sobre los hechos, resultando de interés diferenciar la ética del campo moral, pues si bien la ética es una disciplina filosófica que se encarga de estudiar la moral, esto no quiere decir que la ética crea la moral, sino que reflexiona sobre ella. De acuerdo con Guédez (2008), la ética es la forma de hacer más humano al ser humano, constituyéndose de este modo en una premisa de sustantiva en las instituciones de índole

académico, debido a su rol desplegado en torno a la enseñanza en valores.

Para Vélez (1998), el ethos de la organización trata de rasgos culturales que la empresa, mediante su actuación en el mercado como entidad económica que interviene en un sistema comercial dinámico exigente, inscribe su impronta como parte de su forma de ser y actuar **a lo largo del tiempo; a través de ella describe su “personalidad”**, distinguiéndola de otras compañías o no su mismo segmento de mercado o especialidad en el comercio.

En este marco, entonces, las organizaciones académicas buscan establecer principios éticos por intermedio de la responsabilidad compartida, en la cual se privilegia la calidad de vida de sus colaboradores y el ámbito donde genera sus servicios. Es decir, desde un contexto social responsable con el objeto de mejorar la sustentabilidad del entorno, promueve la convivencia justa con la comunidad, y genera bienestar humano, sin olvidarse del factor social, ambiental y económico que circundan el progreso y desarrollo de ellas como institución humanizada al servicio de la formación de las sociedades; se trata de alcanzar un nivel reflexivo social que permita proyectar el futuro vivencial que mejor le convenga a la vida en común (Aristóteles, 2012).

Señala Martín Fiorino (2002), que la ética es la responsabilidad en torno al cómo vivir y actuar, uniendo así dos premisas fundamentadas de la acción ética: la vida misma y el principio de libertad; de esta manera da origen a los logros primeramente individuales (pues la ética también abarca los intentos de superación personal como forma de alcanzar la vida provechosa de la que habla Aristóteles); y luego sociales, enmarcando al ser humano como elemento social que enriquece el intelecto por medio del cual es capaz de justificar acciones, de explicar, de dar razón de lo que hace; es decir, la responsabilidad no es otra cosa que una consecuencia necesaria de la libertad (no puede haber libertad sin responsabilidad, a menos que se corra el riesgo de caer en pérdida de la sociabilidad, según se entiende de la doctrina aristotélica de la acción).

Se puede afirmar de acuerdo con Cortina (2001), que la responsabilidad ética consiste en respetar el marco de diálogo y en buscar la satisfacción de todos los intereses en juego (grupos de interés internos y externos) y la construcción social con base del balance ético.

De lo anteriormente expuesto la definición de responsabilidad ética expuesta por Esquel (2002) se deriva de la adopción de una posición ética como filosofía en la empresa, a cual *consiste en el libre y activo compromiso de resolver los problemas de desarrollo de la sociedad y construirla como una comunidad democrática, sustentable y solidaria*. Esta premisa sustenta los principios filosóficos de las organizaciones académicas, como se verá más adelante.

2. LIDERAZGO ÉTICO COMO POTENCIADOR DE LAS ORGANIZACIONES ACADÉMICAS

Las organizaciones académicas, en su búsqueda permanente de constituirse en instituciones cada vez más humanas y cada vez más responsables con su entorno, han de responder con sentido de compromiso, mediante el ejercicio de un liderazgo ético orientada a la participación ciudadana y hacia la toma de decisiones colectivas basadas en ese sentido de responsabilidad; vale decir, que el compromiso adquirido para con el entorno organizacional se sostiene sobre la reflexión filosófica acerca del comportamiento moral de las personas involucradas e el hacer de la organización, y conjugando valores intrínsecos centrados en reglas y normas sociales, regidas por la cultura organizacional, lógicamente a considerar en cada situación donde se inserte el deber ético de responder a la condición ciudadana del entorno en el cual se desempeña la empresa.

En este sentido, para Lussier y Achua (2008), el aspecto ético es un tema de vital importancia en los momentos organizacionales, debido a que constituye un elemento de preocupación fundamental tanto para los administradores como para los empleados; por ello a nivel global existen corporaciones que disponen de personas para tratar exclusivamente asuntos éticos, siendo su responsabilidad diseñar e instrumentar códigos de conducta, tema en el que se han insertado también las organizaciones académicas, pues se considera que la ética y los códigos de conducta son elementos de apoyo a la hora de la toma de decisiones éticas por parte de directivos, sea el que sea el nivel jerárquico.

A criterio de Yarce (2008), un liderazgo ético en las empresas, representa un liderazgo basado en valores; es decir, que lo realiza quien posee bienes interiorizados, que busca interiorizar a otros y se

traduzcan al mismo tiempo en acciones y obras de trabajo bien hecho, de productividad, de excelencia en el producto o en el servicio.

En líneas generales, una organización académica, bajo la conducción de un liderazgo ético suscribe buenas prácticas organizacionales bajo criterios pautados en la acción guiada por valores; hace que sus colaboradores realicen su trabajo mejor, sean más felices, rindan más, y que además exista en la institución un clima humano de cooperación y entendimiento, mediante la búsqueda de la calidad, como una meta constante de perfeccionamiento organizacional.

En este orden de ideas, Ciulla (1998) señala que el liderazgo ético es aquella capacidad de promover continuo progreso, desde una predisposición al cambio creador, con una visión compartida que ilusiona y mueve a las personas hacia las metas deseadas en cada momento.

El liderazgo representa para este autor, avance y perfeccionamiento para las personas, impulsados por una visión compartida. En tal sentido, el liderazgo ético correspondería a la acción por parte de quienes dirigen las organizaciones académicas, de influir sobre el resto de su capital humano para que trabajen con entusiasmo, en la consecución de objetivos en pro del bien colectivo de manera responsable.

Afirma Yarcé (2008), que con un liderazgo basado en valores la empresa y las organizaciones en general buscan además de las utilidades o beneficios económicos, un crecimiento del capital humano y que el entorno social se beneficie directamente, haciendo de estas organizaciones, empresas éticas. De lo contrario, quedaría inmersa en una visión mecanicista de la compañía, reducida y parcializada.

En otro contexto, manifiestan Seijo y Guaiquirima (2010), que la importancia de un liderazgo ético en las organizaciones de hoy se traduce en tres razones: primero, los líderes deben combinar la buena voluntad de los empleados para que expongan sus talentos al servicio de los objetivos organizacionales; en segundo término, la influencia ética de un líder institucional ejercida en la ética de los empleados y finalmente, la sociedad en general rechaza el uso coercitivo o manipulador del poder .

Dentro de estas consideraciones, para Gómez (2006) el liderazgo ético involucra una dimensión moral que reconoce la capacidad del ser humano para actuar por motivos trascendentes, en beneficio del progreso colectivo. Así, el liderazgo ético, sustentado en una visión holística del trabajo, un sentido de comunidad y un proceso de toma de decisiones compartido, antepone como principal valor el servicio a los demás, destacando también el importante papel que las organizaciones académicas tienen en la mejora de las condiciones de vida de las personas, así como en el bienestar y progreso de la sociedad.

Pero por su parte Godoy (2008), citando a Martín (2001), identifica las características más resaltantes de un nuevo paradigma organizacional, las cuales pueden permitir transformaciones en las estructuras y maneras de actuar dentro de las instituciones, incluidas las organizaciones académicas, mediante un liderazgo ético:

- La organización se humaniza y es agente moral.
- Es flexible, integral y abierta de acuerdo a sus finalidades.
- Está centrada en el ser humano, quien es considerado un ser útil y concreto.
- La organización y el hombre giran alrededor del concepto de calidad humana, calidad orientada hacia un proyecto social donde se proyecta la vida buena.
- Incorpora el concepto de endocalidad, el cual hace énfasis en el desempeño de la gente. Este concepto implica que el ser humano debe ser visto como ser físico, psicológico y espiritual dentro de su dimensión social.

Por tanto, de lo descrito vale acotar que las organizaciones académicas de hoy deben estructurar una acción ética no solo desde un liderazgo ético, capaz de influenciar sobre sus colaboradores, sino incorporarlos a trabajar bajo esquemas enmarcados en principios éticos desde su actuar ante los valores compartidos, suscritos entre ellos: respeto, lealtad, honestidad, responsabilidad, humildad, mística de trabajo, entre otros, son de relevante importancia para ello.

3. ESPÍRITU DE LIDERAZGO ÉTICO: VALOR TRANSFORMADOR DE LAS ORGANIZACIONES ACADÉMICAS

En virtud de las afirmaciones anteriores, podemos expresar que la importancia de los valores, radica en la razón de ser del hombre en su entorno social pero también en su individualidad, siendo el valor moral el de más influencia, pues forja la personalidad del individuo dentro de su talante de ser responsable en la sociedad. Entonces, los valores como pautas y guías de comportamiento del ser humano, aunado sobre la base del autoestima, es decir, el respeto por sí mismo, es lo que permite la toma de decisiones basadas en la responsabilidad y la honestidad, bajo una escala de valores signadas por principios y reglas de conducta pautadas por el orden social y dirigidas hacia un espíritu de liderazgo ético.

Por consiguiente, es importante reconocer que para convivir en una sociedad armónica, es necesario tener conciencia acerca de los valores, porque una sociedad basada en individuos con valores es la clave de la convivencia sana, ya que posiblemente las leyes civiles no sean suficientes. Así entonces, los valores van más allá de cumplir un reglamento normativo para regular el desenvolvimiento del hombre en una comunidad, reflejando el conocimiento general de que para vivir los valores deben ser lo primero para estar conscientes de que son vitales, pero también de que ellos pueden cambiar verdaderamente a una persona, una familia, la organización o la nación, convirtiéndolas en organizaciones humanizadas al servicio de sociedades en progreso.

Bajo ésta óptica, expresan García y Dolan (2003), que el proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen la toma de decisiones, estimación en valores y actuación coherente. Los referidos autores plantean que dicho proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora lógicamente en aras de una moral autónoma del ser humano.

En este sentido, un liderazgo ético en el campo académico debiera ser constituido por propósitos responsables dirigidos a la consecución de valores éticos para con la comunidad y los colaboradores, donde la actividad de la institución no afecte a los grupos de interés o Stakeholders; es decir proveedores, directivos, comunidad educativa, sociedad en general, para de esta forma cumplir con la responsabilidad debida hacia la comunidad, pues su comportamiento repercute directa

o indirectamente a la proyección de la organización en los distintos entornos donde se desempeñe.

En ese contexto, para Yarce (2008), los ámbitos de desarrollo del espíritu de liderazgo ético exigen el cumplimiento de los siguientes aspectos: excelencia personal, entendida ésta como el proceso de mejoramiento continuo y armónico de todas las facetas de la personalidad; centrar tanto el desarrollo personal como el social en principios; afán de emprender; aprendizaje creativo; trabajar guiado por valores. Por ello, señala el autor que hay que pensar que el liderazgo ético o basado en valores conduce a la formación de liderazgos comprometidos con la comunidad y los entornos.

En consecuencia, la ética, y con ello los valores, son los principales impulsores de la actuación de un líder ético ante las personas integrantes de las organizaciones, otorga cohesión y sentido de pertenencia y establece compromisos éticos entre los miembros que la componen, orientando por este camino pautas de acción sobre el actuar e interactuar para alcanzar metas a través de valores compartidos (Sonnelfeld, 2010). Sin embargo, para Seijo y Guaquirima (2010), los líderes éticos forjan relaciones personales caracterizadas por la confianza, respeto y apoyo a sus empleados.

En virtud de lo anterior, puede entenderse que los valores de las organizaciones académicas contribuyen con el establecimiento de una disciplina de vida y genera niveles de responsabilidad y compromiso con la organización. Reafirma Yarce (2008) que el liderazgo ético surge desde dentro de las organizaciones, de la capa íntima de valores interiores que llevan a servir y a labrarse un prestigio con base en lo que se es, y no en lo que se tiene.

4. PRINCIPIOS DE UN LIDERAZGO ÉTICO EN ORGANIZACIONES ACADÉMICAS

Los principios éticos proporcionan las directrices de orden; en ellas se incluyen los deberes centrados en una filosofía moral para modelar con hechos las conductas, así como el desarrollo de las potencialidades humanas conducentes a la felicidad, al placer, al deber y a la virtud. Según García (2000), la reflexión ética enfrenta a las personas en un mundo de principios, tales como: responsabilidad, honestidad, transparencia, compromiso, respeto, tolerancia, lealtad, integridad,

orden, confianza, seguridad, cooperación, calidad y fidelidad, entre otras más.

Bajo esta premisa, en una organización académica se hace necesario transparentar desde el accionar de sus líderes los legítimos intereses de las partes involucradas. Las organizaciones éticas son reflexivas, cuando toman conciencia de los problemas de su propio funcionamiento, sus contradicciones y enemigos internos; en tal caso, no ocultan sus limitaciones sino que las debaten hasta encontrar puntos de coincidencia.

Asimismo, la naturaleza de las instituciones académicas se discute sobre las armonías y disonancias, los desacuerdos y divergencias, lo deseable y lo posible. Los directivos no ven estas dualidades como un antagonismo o un enfrentamiento entre adversarios, sino que ven tensiones o diferencias que deben debatirse pero siempre en el marco de principios, códigos de convivencias y un proyecto compartido.

En este orden de ideas, la acción de un líder desde principios éticos no es solo la voluntad de actuar en forma correcta, sino también son sus formas y requisitos. Desde la dirección se propone la discusión sobre los valores a sostener, se establecen ciertas condiciones que todos los integrantes deben respetar por convicción, adhesión, y también se promueven métodos a seguir en los procesos decisorios.

De manera que lo ético implica un código compartido, métodos de decisión, criterios de selección y capacitación del personal, formas abiertas de comunicación, una cultura democrática, y políticas que reflejen el compromiso social de la organización con su contexto. En la organización ética, justa y equitativa, los criterios de eficiencia y eficacia operan en el marco de lo socialmente deseable, y ello no configura una debilidad ni una ambigüedad, sino una toma de posición, una fortaleza, asimismo un marco de referencia conocido frente al cambio y la incertidumbre del medio ambiente.

En este descrito marco, Yarce (2008) afirma que el liderazgo ético o basado en valores, constituye el motor impulsador del desarrollo humano y organizacional, concebido integral y dinámicamente, en el cual se caracteriza su gestión desde algunas ideas claves, tales como: O el líder tiene valores o no es líder; el líder con valores obtiene resultados y resuelve problemas; liderazgo democratizado, distribuido, participativo, virtual (no visible) el cual por su propia naturaleza suele

hacerse visible en determinadas actividades; tiene que darse en la empresa un crecimiento del capital humano y que el entorno social se beneficie directamente.

Desde una concepción general, para Madrigal (2004), las cualidades son atributos distintivos que llevan al líder a alcanzar el éxito o por el contrario a fracasar en el intento, siendo una característica fundamental la experiencia, la cual se fortalece de la enseñanza, del aprendizaje vivencial y teórico, por tanto se puede aprender y desarrollar siempre y cuando el líder esté dispuesto a establecer compromisos, asumir responsabilidades por las actividades, demostrar originalidad en la solución de problemas, iniciativa, autoconfianza, sentido de identidad personal, estar dispuestos a aceptar las consecuencias de las decisiones y absorber situaciones estresantes, tolerar frustraciones, estructurar situaciones de forma independiente.

En la evolución experimentada por las organizaciones los sujetos más creativos llegaron a la conclusión de que los elementos esenciales para avanzar hacia el cambio indispensable son básicamente dos: 1.) un clima creativo con libertad, y 2.) un líder que apoye.

5. METODOLOGIA

La metodología utilizada en el desarrollo del artículo, se centra en análisis descriptivo, mediante una revisión bibliográfica y de fuentes documentales, y se desarrolló mediante la técnica de interpretación a través de la hermenéutica, con apoyo en autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010), Bernal (2008), Pelekais y otros (2012), Méndez (2006), Hurtado (2008); Villalobos, Marceles y Ayala (2013), entre otros.

CONSIDERACIONES FINALES

Las organizaciones académicas en Venezuela, se enmarcan dentro de la tendencia mundial de asumir compromisos con el desarrollo social sostenible, de allí que la Ley de Universidades de 1970, establezca en su artículo 2 que:

Las universidades son instituciones al servicio de la nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación

de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

Se desprende de lo referido en dicho artículo 2 de la Ley de Universidades Venezolanas, que las organizaciones académicas deben cumplir con su tarea de búsqueda de la verdad y de reforzamiento de los valores trascendentales del hombre; del mismo modo que ejercer un liderazgo basado en acciones éticas que inspiren a los miembros a realizar con convicción sus funciones de manera comprometida, responsable y sinérgica, para así alcanzar objetivos en pro de la comunidad y de sus entornos.

De esta forma, el liderazgo ético debe entenderse como un proceso que incluye la influencia sobre los objetivos, las tareas y las estrategias de un grupo u organización: respecto de las personas para que implementen las estrategias y alcancen los objetivos; de los grupos para que haya identificación entre sus miembros; y finalmente sobre la cultura de la organización. Todo ello sería la demostración de una conducta normativamente apropiada a través de las acciones y relaciones interpersonales, y de la promoción de tal conducta en los seguidores a través de comunicaciones de doble vía, refuerzo, y toma de decisiones.

Dentro de este marco, en relación con la ética como filosofía de las organizaciones académicas, estas buscan establecer principios con responsabilidad compartida, en los cuales se privilegia la calidad de vida de sus colaboradores y el ámbito donde genera sus servicios; es decir, desde un contexto social responsable con el objeto de mejorar la sustentabilidad del entorno, promoviendo la convivencia justa con la comunidad, generado el bienestar humano, sin olvidarse del factor social, ambiental y económico que circundan el progreso y desarrollo de tales organizaciones.

Por otra parte, al considerar el liderazgo ético como potenciador de las organizaciones académicas, queda claro que a través de este estilo de liderazgo, se propicia el avance y el perfeccionamiento para las personas, impulsados por una visión compartida. En tal sentido, el liderazgo ético correspondería a la acción por parte de quienes dirigen las organizaciones académicas, al influir sobre el resto de su capital humano en trabajo entusiasta, en la consecución de objetivos en pro del bien colectivo, y finalmente de manera responsable.

De la misma forma, se concibe el espíritu del liderazgo ético como un valor transformador de las organizaciones académicas, en el cual este liderazgo se constituye por intermedio del logro de propósitos responsables, dirigidos a la consecución de valores éticos para con la comunidad y los colaboradores, mediante la realización de actividades desafectadas hacia los grupos de interés (Stakeholders); es decir, proveedores, directivos, comunidad educativa, sociedad en general. Todo ello dirige a la organizaciones académicas al cumplimiento de una actitud responsable hacia la comunidad, pues su comportamiento repercute directa o indirectamente a su proyección como institución social, siempre en pro del desarrollo de escenarios humanizados.

En concordancia, se consideran los principios de un liderazgo ético en las organizaciones académicas, como aquellos que proporcionan las directrices de orden en las que se incluyen los deberes impregnados de una filosofía moral, misma que modela las conductas y el desarrollo de las potencialidades humanas conducentes a la felicidad, el placer, el sentido del deber y a la virtud.

Así, la reflexión ética enfrenta a las personas en un mundo de principios, tales como la responsabilidad, la honestidad, la transparencia, el compromiso, el respeto, la tolerancia, la lealtad, la integridad, el orden, la confianza, la seguridad, la cooperación, la calidad y la fidelidad, entre un sinfín de principios. Es por ello que bajo estas premisas, en una organización académica se hace necesario transparentar desde el accionar de sus líderes los legítimos intereses de las partes involucradas, a fin de gestar la transparencia de sus procesos de trabajo y con ello aportar desde su rol colaborador un enfoque humanizado.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

- ARISTÓTELES. 2012. *Ética Nicomaquea*. Ediciones El Trebol Siglo 21. Caracas (Venezuela).
- CARRILLO, Aurelio y ÁLVAREZ, Pedro. 2006. *Los Valores. El Reto de Hoy. Orientación para implementar la Ética*. Editorial Magisterio. Primera edición. Bogotá (Colombia).
- CIULLA, Joanne. 2004. *Ethics, the hart of leadership*. Preager publishers. Library of the congress. Washington (EE.UU.).

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1970. Ley de Universidades. Gaceta Oficial número 1.429. Extraordinario de fecha, martes 8 de septiembre de 1970. Caracas (Venezuela).
- CORTINA, Adela. 2001. Comunidad Política y Comunidad Ética. En alianza y Contrato. Editorial Trotta. Madrid (España).
- D'ADDOSIO, Rina y PELEKAIS, Cira. 2014. Desarrollo social sostenible como resultado de la gerencia académica en organizaciones universitarias de gestión privada. En REDHECS. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición 17. Año 9. Pág 102-116
- DAVIS, Keith y NEWSTROM, John. 2003. Comportamiento humano en el trabajo. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- DEBELJUH, Patricia. 2009. Ética empresarial. En el núcleo de la estrategia corporativa. Editorial Cengage Learning. Buenos Aires (Argentina).
- ESCOBAR, Gustavo. 2000. Ética. Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Sexta edición. México.
- FERRER, Juliana. 2001. Presencia del componente Ético en Sectores de Actividad Industrial. Ediciones Astro Data, S.A. Maracaibo (Venezuela).
- FUNDACIÓN ESQUEL. 2002. Definición de Responsabilidad Social. Disponible En: <http://www.Responsabilidad.Esquel.org.ec/Universidad/conceptos.html>. Consultado el: 25/06/2012.
- GARCIA, Domingo. 2000. Del Balance Social al Balance Ético. Rentabilidad de la Ética para la Empresa. Fundación Argentina Visor CA. Primera Edición. Madrid (España).
- GARCIA, Salvador y DOLAN, Simón. 2003. La Dirección por Valores. El cambio más allá de la Dirección por objetivos. Editorial Mc Graw Hill. España.
- GODOY, R. 2008. Reflexiones acerca de la gerencia universitaria y su relación con la organización, la dirección y la ética. Memorias de las XXVI Jornadas de Gerencia Universitaria.

Noviembre. España.

GÓMEZ, Emiliano. 2006. El Liderazgo ético: un desafío de nuestro tiempo. Gestión 2000. España.

GUÉDEZ, Víctor. 2008. Ser Confiable. Responsabilidad Social y Reputación Empresarial. El aporte de la empresa al capital social. Editorial Planeta. Caracas (Venezuela).

HEIFETZ, Ronald. 1999. Leadership without easy answers. The Belknap press of Harvard University Press. Cambridge, Massachussets (USA).

HORTA, Edwin y RODRIGUEZ, Víctor. 2006. Ética General. Ecoe Ediciones. Sexta edición. Bogotá (Colombia).

LUSSIER, Robert, y ACHUA, Christopher. 2008. Leadership: theory, application & skill development. Editorial Thompson. Ohio (USA).

MADRIGAL, Berta. 2005. Liderazgo. Editorial McGraw Hill. México.

MARTIN, Víctor. 2002. El poder Integrador de la Ética en la Función Pública y su Contribución al Desarrollo. Documento en línea: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044125.pdf> Consultado el 10/01/2015

PÉREZ, Juan. 1998. Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI. Deusto, Bilbao (España).

ROBBINS, Stephen y DE CENZO, David. 2008. Supervisión. Editorial Pearson Prentice Hall. Quinta edición. México.

SEIJO, Cristina y GUAQUIRIMA, Cesar. 2010. La Gerencia en la Sociedad. Un Camino para la Construcción de Organizaciones Futuras con Rostro Humano. Liderazgo Ético: Un Constructo Ambiguo. En La Administración Pública. Venezuela. Editorial ASTRO Data. Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armadas (UNEFA). Maracaibo (Venezuela).

SONNENFELD, Alfred. 2010. Liderazgo ético. La sabiduría de decidir bien. Ediciones Encuentro. Madrid (España).

TREVIÑO, Leonard. 2004. Moral Reasoning and Business Ethics: Implications for Research, Education. The wold of Corporate Managers. Oxford University Press. New York (USA).

- VELÁSQUEZ, Mario. 2006. *Ética en los negocios, conceptos y casos*. Editorial Mac Graw-Hill. Sexta edición. México.
- VELEZ, Jaime. 1998. *Ética y Filosofía Gerencial*. Colección Loyola. Colombia.
- VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente. 2010. La ética de la ciencia en el marco de la Paideia tecnológica. Perspectivas de la educación del futuro. En *Encuentro Educacional. Revista Especializada en Educación*. Centro de Investigación y Documentación Pedagógica, Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Vol. 17, No 2. Mayo-Agosto. Pp.: 220-231.
- VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente y BELLO ATENCIO, Mariadela. 2014. Ética para una sociedad global. La bioética puente para el giro tecnocientífico. En *Revista Lasallista de Investigación*. Corporación Universitaria Lasallista, Medellín (Colombia). Vol. 11, No. 1. Pp: 70-77
- VILLALOBOS ATÚNEZ, José Vicente; MÁRCELES, Víctor y AYALA, Teresa. 2013. Epistemología y ciencia: La hermenéutica filosófica como crítica al método científico. En REDHECS, *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*. Universidad Rafael Belloso Chacín. Estado Zulia (Venezuela). Edición No. 16. Año 9. Pp: 105-120. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS> Consultado el: 10/05/2015
- YARCE, Jorge. 2008. *El Líder Se Hace. Como desarrollar el espíritu de Liderazgo*. Editorial Liderazgo. España.